

Informe de Responsabilidad Social Corporativa

2013



El banco
transparente

It is to my satisfaction [1.1], for the third consecutive year, [3.2], to present the **Corporate Social Responsibility Report of Self Trade Bank SA [2.6]**, henceforth Self Bank. A report where we review our performance in the economic, social and environmental issues and that is born with three objectives: to value the work we have been developing in the area of social responsibility; satisfy our stakeholder's expectations about information and being a better guide with continuous checks to accomplish our targets.

Our goal is to place the Corporate Social Responsibility in a key location within the company. Strengthening the responsible dimension of the organization (contribute from our own strategy to progress in economic, social and environmental areas) which entails a differentiating value and a competitive advantage to reinforce the current economic situation.

In the edition of 2013, we have been guided by the indicators of the **Memorandum of Understanding** between the **Global Reporting Initiative (GRI)** and the **Global Compact** (being this year the first of our adhesion as signatories of the Global Compact). Due to this, we will point out along the document in a numerical manner the references we will do to these GRI indicators, whose table caption you will find in the last pages.

Notably Self Bank has achieved the targets set for 2013 in relation with the **objectives of improvement** defined in 2011 in the Social Responsibility Report. In this sense Self Bank has focused its improvement on concentrated indicators of social, environmental and energetic expense along with all of those that relate to human resource of the bank. This means continuous improvement basis that will define concrete actions in each policy area.

Self Bank reiterates with its adhesion as signatories, its commitment to the UN Global Compact, as well as its willingness to continue improving the implementation of the 10 principles. [1.2]

The report is intended, as far as we can, to contribute to sustainable development in society and to publish with transparency and comparability the achievements obtained with good will, professionalism and dedication of all employees who are part of Self Bank.

Alberto Navarro Barco
CEO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alberto Navarro Barco'.

During 2013 Self Bank has focused on the following improvements:

- Specification and quantification of economic performance indicators for labor, social and environmental.
- The fulfillment of the report in accordance with the Memorandum of Understanding indications, between the Global Reporting Initiative (GRI) and the Global Pact.
- Providing relevance to the main issues of concern to our stakeholders among which we highlight the following achievements:

Clients

- Commitment to quality in customer care service: measure and implement improvement actions.
- Confianza On-Line gave Self Bank its trademark, which embodies the quality commitment of the bank to its customer.
- Autocontrol issued a positive activity report in 2013.

Employees

- Identifying the measures implemented that enhance flexibility and stability at work, along with actions of conciliation and equal opportunity to its employees.

Society

- Quantify the contribution to society on economic-financial education by providing training.
- Self Bank carries out its activities in compliance with the Human Rights through ethical codes and internal regulations.
- Specific environmental indicators.
- Enhance the implication in nearby communities by conducting awareness actions, participation and fundraising.
- The development of a finance educational program focused to youths and children with the objective to contribute the reinforcement and enhancement of the finance system for the global set of society.

It is noted in line with the compromise the participation in the RSE-PYME initiative: Spanish Local Network of the UN Global Pact which launched the II edition of the RSE-PYME initiative during 2013, continuing with the objective of promoting the Social Responsibility and the integration of this one in the management of entities of less than 250 employees.

This Project is propelled by the Instituto de Crédito Oficial (ICO), and in this edition it was also boosted by Mapfre, with the collaboration of Madrid's Cámara de Comercio.

The main targets for 2014 are:

- Reinforce the link towards the Global Compact subscribing as partners.
- Continue with deep, formal and consensus identification of our stakeholders.
- Deepen to identify relevant points for these groups.
- Encourage the enhancement in energy efficiency measures and recycling.
- Expand financial education programs to young people and children to help strengthen and improve the financial system for the global society.
- Develop actions that will help improve the quality of our customer care service.

Me satisface [1.1], por tercer año consecutivo [3.2], presentar la **Memoria de Responsabilidad Social Corporativa de Self Trade Bank S.A [2.6]**, en adelante Self Bank. Un informe en el que repasamos nuestro desempeño en el ámbito económico, social y ambiental y que persigue un triple objetivo: poner en valor la labor que venimos desarrollando en materia de responsabilidad social; satisfacer las expectativas de información de nuestros grupos de interés y ser una guía de mejora continua con la que comprobar el nivel de cumplimiento de nuestros objetivos.

Nuestro objetivo los últimos años es situar la Responsabilidad Social Corporativa en un lugar clave de la estrategia de la compañía. El fortalecimiento de la dimensión responsable de la organización (contribuir desde la propia estrategia al progreso económico, social y ambiental) supone un valor diferenciador y una ventaja competitiva para salir reforzados en la actual situación económica.

En la edición del 2013, nos hemos guiado atendiendo a las indicaciones del **Memorandum of Understanding, entre el Global Reporting Initiative (GRI) y el Pacto Mundial**, siendo éste año el primero de nuestra adhesión como firmantes al Pacto Mundial. En este sentido, señalaremos a lo largo del documento, de forma numérica, las referencias que hagamos a éstos indicadores GRI, cuya leyenda se podrá encontrar en las últimas páginas.

Cabe destacar que Self Bank ha conseguido el reto propuesto para el 2013 en relación a los **objetivos de mejora** definidos en la Memoria de RSC del 2012. En este sentido Self Bank ha realizado una mejora centrada en la concreción de indicadores relativos a desempeño social, ambiental, de consumo energético, así como todos aquellos relativos a los recursos humanos de la entidad. Esta concreción fija la base para la mejora continua, en base a referencias de medición, que permitirán definir actuaciones más concretas y focalizadas en cada ámbito de actuación.

Self Bank reitera, con su adhesión como firmantes, su compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como su voluntad de seguir mejorando en la implantación de sus 10 principios. [1.2]

El informe pretende, en la medida de nuestras posibilidades, contribuir a la implantación del desarrollo sostenible en la sociedad, y dar a conocer con transparencia y comparabilidad los logros obtenidos con el buen hacer, profesionalidad y dedicación de toda la plantilla que formamos parte de Self Bank.

Alberto Navarro Barco
Director General



Durante el 2013 Self Bank ha realizado una mejora centrada en:

- La concreción y cuantificación de indicadores relativos a desempeño económico laboral, social y medioambiental.
- La realización del informe de acuerdo a las indicaciones del Memorandum of Understanding, entre el Global Reporting Initiative (GRI) y el Pacto Mundial.
- Aportando relevancia a los principales asuntos de interés para nuestros stakeholders entre los que podemos destacar las siguientes actuaciones:

Clientes

- Compromiso con la calidad del servicio que damos a nuestros clientes: medición e implementación de acciones de mejora
- Confianza Online otorgó a Self Bank su sello distintivo, que plasma el compromiso por la calidad de la entidad con los clientes.
- Autocontrol emitió un informe de actividad positivo en el 2013.

Empleados

- Identificación de las medidas implantadas que fomentan la estabilidad y la flexibilidad en el trabajo, así como la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Sociedad

- Cuantificación de la contribución a la educación económica-financiera de la sociedad a través de acciones formativas.
- Self Bank lleva a cabo su actividad respetando los Derechos Humanos mediante la implementación de una serie de códigos éticos y normativas internas.
- Concreción de indicadores de respeto al medioambiente.
- Impulso de la implicación en las comunidades del entorno cercano a través de la realización de acciones de concienciación, participación y recaudación.
- Desarrollo de un programa de educación financiera dirigido a jóvenes y niños con el fin de contribuir al fortalecimiento y mejora del sistema financiero para el conjunto global de la sociedad.

Cabe destacar en la línea del compromiso la participación en la iniciativa RSE-Pyme: la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas puso en marcha durante 2013 la II edición de la iniciativa RSE-PYME, siguiendo con su objetivo de promocionar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la integración de ésta en la gestión de entidades de menos de 250 trabajadores.

Este proyecto, está impulsado por el Instituto de Crédito Oficial (ICO) y en esta edición también estuvo apoyado por Mapfre, con la colaboración de la Cámara de Comercio de Madrid.

Las principales metas que nos planteamos para el 2014 se concretan en:

- Fortalecer la vinculación al Pacto Mundial adhiriéndonos como socios.
- Continuar con la identificación profunda, consensuada y formal de nuestros principales Grupos de Interés.
- Profundizar en las materias de interés más relevantes para dichos Grupos.
- Fomentar la mejora continua en las medidas de eficiencia energética y reciclaje de residuos.
- Ampliar los programas de educación financiera a jóvenes y niños con el fin de contribuir al fortalecimiento y mejora del sistema financiero para el conjunto global de la sociedad.
- Seguir implementando medidas que contribuyan a la mejora de nuestra calidad de atención y servicio al cliente.

SOBRE NUESTRA ORGANIZACIÓN

Self Bank es un banco online español. Fue creado en el año 2009, gracias al acuerdo entre Boursorama, entidad perteneciente al grupo Société Générale y CaixaBank, el grupo financiero integrado líder en banca minorista en España. La estructura accionarial de Self Bank es del 51% perteneciente a Boursorama y el 49% a CaixaBank. [\[2.1\]](#) [\[2.3\]](#)

Anteriormente, desde el año 2000, Self Bank tenía presencia en España como bróker on-line. Desde el 2009, compaginamos nuestra actividad como broker con nuestra actividad como banco, siempre utilizando Internet como principal canal de venta. [\[2.2\]](#) [\[2.9\]](#)

Llevamos más de 15 años haciendo banca on line con más de 600.000 clientes en toda Europa. El Grupo Boursorama, al que pertenece Self Bank, tiene oficinas en Francia, Reino Unido, Alemania y España. [\[2.5\]](#) [\[2.7\]](#)

El presente informe hace referencia exclusivamente a la actividad realizada por la entidad española. [\[2.8\]](#)



[\[2.4\]](#)[\[2.6\]](#)

Nuestra organización

Nombre	Self Trade Bank S.A.
Dirección	c/ Gran Vía, 30 3ª Planta
Localidad	28013 Madrid
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Teléfono	91 789 40 00
Correo electrónico	informacion@selfbank.es
Web	www.selfbank.es
Países en los que opera	España, Francia, UK, Alemania

Nuestros **puntos fuertes:** [2.2]

Self Bank es un banco online que no ofrece asesoramiento ni gestión de carteras, y por ello su propuesta de valor se apalanca en varios elementos principales:

- **Formación:** Las finanzas constituyen una parte esencial de la vida de las personas. En Self Bank buscamos ser parte activa del empoderamiento de las personas y para ello acercamos el mundo financiero a nuestros clientes y no clientes, a través de la realización de actividades formativas relativas a la naturaleza de nuestro negocio.

Durante el 2013 este acercamiento se ha hecho extensivo, iniciándonos en la educación financiera de los jóvenes y niños, a través de un programa específico, comenzado a finales de 2013 y que culminará a mediados de 2014: EduSelf.

- **Información:** La información es esencial para la toma de decisiones, y por ello disponemos de un extenso repositorio de información, tanto de productos, como de mercados, que permite que nuestros clientes estén puntualmente informados para que sepan así escoger donde ahorrar o en qué invertir, acorde a su situación personal y su perfil de riesgo.
- **Plataforma y Servicio:** Trabajamos para ofrecer la mejor plataforma tecnológica, y el mejor servicio.
 - Nuestra plataforma está disponible 24 horas al día, 365 días al año.
 - Nuestro compromiso radica en dar el mejor servicio posible al cliente, escuchando sus necesidades y dando soluciones en el menor tiempo posible y a través del canal que le sea más cómodo.
- **Productos:**
 - Disponemos una amplia gama de productos de ahorro e inversión, desde los más conservadores a los más arriesgados para que el cliente pueda tomar sus propias decisiones a la hora de ahorrar e invertir.
 - Nuestra estructura organizativa permite ser muy competitivos en precio, y por ello podemos ofrecer una de las mejores tarifas del mercado para operar en bolsa y cuentas totalmente gratuitas, sin ningún gasto de apertura, cancelación ni mantenimiento.

Nuestros **Valores Corporativos** pivotan sobre tres ejes fundamentales: **[4.8]**

Innovación

Innovar es proponer nuevas ideas que nos diferencien de nuestros competidores, en nuestros productos y servicios.

Transparencia

La transparencia es la base fundamental de nuestra relación externa con los clientes e interna con nuestros equipos de trabajo.

Compromiso

Estamos comprometidos con nuestros clientes, empleados y accionistas. Comprometerse sólo es posible si todas las partes se implican y respetan los principios de cada uno.

GOBIERNO [2.8] [4.1] [4.3]

Nuestro principal órgano de gobierno es el **Consejo de Administración**. Nuestra estructura organizativa se establece de la siguiente manera:

- El **Consejo de Administración** está compuesto por una Presidenta, 1 Vicesecretaria y 5 Consejeros. De éstos miembros 3 representan a Boursorama y 4 a CaixaBank. El seguimiento se realiza con carácter trimestral.
- El **Comité de Auditoría** está presidido por CaixaBank.
- El **Comité Ejecutivo** lo componen 4 representantes de Self Bank (CEO, Deputy CEO/Head of Marketing, Head of IT y Head of Operations).
- El **Comité Operativo** lo componen 3 representantes de Self Bank y 3 de CaixaBank.
- El **Comité Directivo** lo componen 9 representantes de Self Bank, entre los que se encuentran los miembros del Comité Ejecutivo.



Los empleados están informados a través de la Dirección General, el Comité de Dirección y del Director de RRRHH. No existe Comité de Empresa.

SOBRE NUESTRA MEMORIA

Esta memoria comprende a la actividad de Self Bank en el ejercicio 2013 [\[3.1\]](#). El ciclo de presentación del informe tendrá una periodicidad anual. [\[3.3\]](#)

Los datos de contacto para cuestiones relativas al informe o a su contenido son: [\[3.4\]](#)

- Cristina Plaza Escribano
- Dirección de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa
- 91 789 40 00
- rsc@selfbank.es

La cobertura de esta memoria recoge toda la actividad de Self Bank y su contenido se ha definido en función del criterio de “materialidad”, es decir, tratando de reflejar los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de nuestra entidad. [\[3.5\]](#)

Los contenidos de este documento son consecuencia de la reflexión y la apuesta por la mejora continua realizada por la dirección de Self Bank, teniendo en cuenta nuestros objetivos y valores corporativos.

COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los principales grupos de interés a los que nos dirigimos, son nuestros clientes, empleados, socios o accionistas, proveedores y la sociedad en general. **[4.14]**

Cauces de participación

Los grupos de interés arriba mencionados cuentan con las siguientes vías de participación, formales o informales, para expresarnos sus sugerencias, quejas o indicaciones de cualquier tipo, que contribuirán la mejora de nuestro desempeño. **[4.16]**

Vías de participación

Servicio de Atención al Cliente

Sistema de solicitudes de los empleados

Dirección de correo electrónico

Atención telefónica o correspondencia postal

Comité de Dirección

Consejo de Administración

Reuniones anuales con proveedores

Charlas formales e informales frecuentes entre Dirección y empleados

Encuesta bianual de satisfacción de empleados del Grupo Sociétés Générale

Uno de los objetivos prioritarios que Self Bank estableció para el 2013 fue la realización de un análisis e identificación profunda y formal de sus principales Grupos de Interés.

Durante Febrero de 2013, se llevó a cabo un Workshop con el Comité de Dirección con el fin de:

- Identificar desde todas las áreas del Banco los principales Grupos de Interés.
- Identificar las materias de interés de estos Grupos, analizándolas desde las diferentes perspectivas del negocio.
- Definir acciones orientadas a los mismos, coherentes con nuestros valores y en línea con los modelos de CaixaBank, Boursorama y Société Générale.

Este proceso de trabajo se deberá continuar y profundizar en años venideros, realizándolo con carácter periódico y recurrente.

DATOS SOBRE EL DESEMPEÑO: INDICADORES

GESTIÓN ECONÓMICA

Las actividades que Self Bank lleva a cabo suponen una generación de riqueza que se distribuye en toda la sociedad en forma de pago de salarios, pago a proveedores, donaciones a la comunidad, impuestos, reservas y dotaciones a la propia empresa. Todo ello ha supuesto un valor económico generado de 13.438 Miles € y un valor económico distribuido de 88.183 Miles €. [\[EC1\]](#)

	2013
Valor económico generado (Miles de €)	
Volumen de facturación	13.438
Valor económico distribuido (Miles de €)	88.183
Gastos de personal	2.457
Cotizaciones Sociales	512
Compras	5.608
Impuestos pagados	1.024
Reservas	78.112
Dotaciones	241
Aportaciones al Fondo de Garantía de Depósitos	217
Donaciones y aportaciones a la comunidad	12

Self Bank está dentro del proceso de presupuestación de sus accionistas (Grupo Boursorama, Grupo Société Générale y CaixaBank).

DATOS SOBRE EL DESEMPEÑO: INDICADORES

DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL

Self Bank es respetuoso con el medioambiente, y avanza – en la medida de lo posible – en la mejora de sus prácticas medioambientales.

La actividad propia de Self Bank, no tiene impacto directo sobre el medioambiente. Indirectamente afectamos al medio ambiente en el consumo energético y la gestión de residuos, durante el 2013 hemos tratado de mejorar, tanto en identificación, como en medición, lo que nos ayudará a seguir definiendo acciones de mejora a futuro más concretas.

Esta concreción permite empezar a gestionar dentro de las oficinas de Self Bank ser respetuosos con el medioambiente. [\[AM1\]](#) [\[AM3\]](#)

	2013	2012
Residuos		
Total de papel consumido (kg)	1.013	813
Total de papel consumido por empleado (kg)	22,5	18,1
Total cartuchos de tóner consumidos (unidades)	8,81	7,96
Consumo Eléctrico		
Total electricidad (Kwh)	81.034	117.667

Junto con el cambio de oficina, en mayo de 2013, hemos iniciado el proyecto de separación de residuos en la cocina de la oficina, cubriendo dos objetivos:

[AM14]

- Separación eficiente de residuos.
- Concienciación de todos los empleados con el impacto medioambiental.

Otra medida adoptada en la nueva sede en relación a eficiencia energética es el control automático para encendido y apagado de luminarias en las zonas de reunión. **[AM14]**

DATOS SOBRE EL DESEMPEÑO: INDICADORES

CALIDAD EN LA GESTIÓN CON NUESTROS CLIENTES [RP5]

Desde Self Bank tenemos un compromiso en la búsqueda de la excelencia con nuestros clientes. Para mantener nuestro compromiso con la calidad de nuestro servicio e implementar acciones de mejora, llevamos a cabo entre nuestros clientes una serie de encuestas.

Actualmente realizamos encuestas con varias compañías externas, reconocidas en el mercado: SOTTOTEMPO y SEELE. Cada una de ellas está dirigida a medir diferentes visiones del nivel de satisfacción de nuestros clientes:

- SOTOTEMPO nos permite conocer la satisfacción de nuestros clientes mediante la técnica de mystery shopping.
- SEELE tiene carácter interno. Self Bank realiza el diseño, establece los objetivos concretos de medición y los parámetros que se han de emplear en la medición.



SOTOTEMPO realiza una evaluación conforme a la técnica de Mystery Shopping. Es una técnica basada en la observación y/o escucha directa por medio de clientes anónimos que evalúan de forma objetiva el nivel de calidad de servicio ofrecido, así como las valoraciones para cada criterio, y escenarios acordes a la empresa evaluada y su competencia. Se trata de un total de 180 tests (120 llamadas telefónicas, 45 e-mails y 15 navegaciones web) además de 2.000 encuestas de satisfacción por categoría participante.

La Calidad de Servicio de Self Bank ha obtenido la mejor valoración respecto del total de empresas evaluadas en su categoría, con un 8,22, por encima de la media obtenida por el total de las enseñanzas testadas, situada en banca on line en un 7,98. Por ello hemos sido galardonados por tercer año consecutivo con el premio al **Servicio de Atención al Cliente de la Banca On Line. [2.10]**





SEELE realiza encuestas de satisfacción del cliente trimestralmente de forma online y telefónica. El objetivo que persiguen estas encuestas es conocer la satisfacción general de los clientes, el volumen de clientes con incidencias y su resolución, el nivel de satisfacción con el Servicio de Atención al Cliente y el nivel de satisfacción del servicio Web.

A éste respecto, en el 2013 se realizaron encuestas con carácter trimestral y anual. Se enviaron encuestas a un total de 16.000 clientes y se obtuvieron 12.740 respuestas. **[RP5]**

Adicionalmente, continuamos con el proceso iniciado en 2012, mediante el cual realizamos la escucha activa del cliente en Redes Sociales.

En este sentido, realizamos el seguimiento de todas aquellas dudas o incidencias que les surjan acerca de nuestros productos, servicios y operativa, en diversos Foros, Blogs y Twitter.

Cauces de participación de nuestros clientes:

Actualmente los medios de comunicación con los clientes son el teléfono, el mail, el buzón web, las redes sociales y en persona. Nuestro objetivo es seguir mejorando estos canales de comunicación y facilitar el acceso de los clientes al servicio. En este sentido, realizamos un proceso de revisión y mejora continua los distintos servicios que ofrecemos a nuestros clientes con el fin de mejorarlos y facilitar su acceso.

Distintivos:

Antes del año 2000, España ya contaba con dos sistemas de autorregulación operativos para Internet: el Código de Protección de Datos Personales de la Adigital (1998) y el Código de Publicidad en Internet de AUTOCONTROL (1999). Estos dos sistemas contaban con mecanismos de aplicación de sus normas éticas en caso de controversia. En su día fueron sistemas de autorregulación pioneros, ya que en ese momento no existían normas legales específicas en la materia.

En el año 2000, vio la luz la Directiva 2000/31/CE de Comercio Electrónico, y empezó a elaborarse lo que posteriormente sería la nueva Ley 34/2002 de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico (conocida como LSSI). Ambas normas plasman la firme apuesta de los poderes públicos por el desarrollo de sistemas de autorregulación para los nuevos medios electrónicos. En este contexto, Adigital y AUTOCONTROL, decidieron que, tanto para los consumidores como para la industria y la sociedad en general, era más eficaz aunar los esfuerzos para establecer un mecanismo de autorregulación integral común para la publicidad interactiva y el comercio electrónico, que se beneficiara de las especializaciones y recursos respectivos. Así, además, se evitaba la proliferación de diferentes iniciativas de autorregulación dispersas con el riesgo de crear confusión en los consumidores y en el mercado.

Sello de Confianza Online:

El objeto de la Asociación Confianza Online es promover y fomentar el uso de un distintivo de confianza como reconocimiento de los compromisos de autorregulación que realicen los adheridos en los diversos ámbitos de los servicios de la sociedad de la información en los que actúe la Asociación. Entre estos ámbitos de autorregulación se encuentran los siguientes: comunicaciones comerciales, comercio/transacciones económicas con consumidores y seguridad en las transacciones, protección de la infancia; accesibilidad/usabilidad; privacidad y protección de datos.

Self Bank mantiene el sello distintivo de Confianza Online, que plasma el compromiso por la calidad de la entidad con los clientes.



Autocontrol:

AUTOCONTROL (Asociación para la Autorregulación de la Comunicación Audiovisual) es una asociación sin ánimo de lucro establecida en 1996 que se encarga de gestionar el sistema de autorregulación en España. Está formada por los principales anunciantes, agencias, medios y asociaciones sectoriales y su objetivo es contribuir a que la publicidad constituya un instrumento particularmente útil en el proceso económico, velando por el respeto a la ética publicitaria y a los derechos de los consumidores.

En el año 2013, el resultado de nuestro informe de actividad fue muy positivo, puesto que de un total de 11 consultas (copy advice) que enviamos a AUTOCONTROL para su revisión, todas ellas fueron positivas (no se apreciaron inconvenientes en el contenido del anuncio).

Además, se nos mantuvo el distintivo “Igualdad en la Empresa”.



Formación a clientes: [4.17]

Una de nuestras prioridades estratégicas en materia de Responsabilidad Social Corporativa es contribuir a la educación económica-financiera de la sociedad, dotando a las personas de herramientas, habilidades y conocimientos que les ayudan a adoptar sus decisiones de forma informada y apropiada, teniendo en cuenta sus necesidades en cada momento, su situación individual o familiar y los riesgos que asumen.

De esta forma queremos contribuir al fortalecimiento y mejora del sistema financiero para el conjunto global de la sociedad.

En esta línea, llevamos años centrándonos en facilitar formación financiera a nuestros clientes. Adicionalmente, hacemos esta formación extensible a todos aquellos ciudadanos interesados que no eran clientes de la entidad, ampliando las convocatorias de cursos presenciales y haciendo accesible su difusión a través de Internet mediante cursos on line emitidos en streaming.

Durante el año 2013 hemos llevado a cabo 14 cursos de formación dirigidos a clientes y ampliado a no clientes y distribuidos en 34 convocatorias. De esta forma hemos pretendido alcanzar un amplio rango de ciudadanos distribuidos en las principales ciudades de nuestro país; Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia y Málaga.

La relevancia que desde Self Bank se da a la formación financiera de los clientes y el compromiso de sus empleados, ha permitido que el programa formativo:

- Haya llegado a 2.931 clientes y no clientes de la entidad.
- Comprometiendo con los mismos 5.868 horas de formación, de las cuales 3.824 horas son de formación on line.

DATOS SOBRE EL DESEMPEÑO: INDICADORES

SOCIEDAD

En línea con lo comentado anteriormente. Desde Self Bank hemos considerado dar un paso adelante, pasando de la formación financiera a nuestros clientes y potenciales clientes a ampliar dicho espectro al resto de la sociedad, comenzando por los más jóvenes.

Para ello, durante el año 2013, hemos puesto en marcha, junto con los estudiantes de Grado y Máster de Educación de la **Universidad Francisco de Vitoria**, el proyecto de Educación Financiera: **EduSelf**.

Para su desarrollo, nos hemos centrado en el curso académico universitario, de modo que comenzamos en Noviembre de 2013 y está prevista la finalización de la primera edición durante el curso académico 2014.

Este proyecto tiene un triple objetivo:

- Fomentar la relación entre la Universidad y la Empresa.
- Acercar a los estudiantes a la realidad laboral.
- Potenciar la educación económica y financiera entre los alumnos de Educación Primaria.

El programa ha contado con un grupo de empleados que voluntariamente han ejercido de tutores de los alumnos del programa en aspectos financieros, potenciando la concienciación e implicación de todo el Banco en la educación financiera.

DATOS SOBRE EL DESEMPEÑO: INDICADORES

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En Self Bank creemos firmemente en el valor de nuestros empleados, por ello tenemos establecidas una serie de medidas que pretenden fomentar la estabilidad y la flexibilidad en el trabajo, así como la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Estas medidas son:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida de la oficina (1 hora), con entre 1 y 2 horas para comer.
- Reducción de jornada laboral por cuidado de menores.
- Reversión de jornada un día a la semana por cuidado de menores.
- Permisos de maternidad y paternidad.
- Excedencia.

Asimismo, estamos convencidos de que un ambiente de trabajo favorable facilita el desarrollo del propio empleado. Por ello buscamos una seguridad física y la prevención de riesgos laborales, así como la promoción interna.

En relación al ambiente laboral, el Grupo Société Générale realiza con carácter bianual una encuesta de satisfacción laboral de los empleados. En base a sus resultados desde Self Bank se definen planes de acción específicos.

La composición de los órganos de gobierno y de la plantilla desglosada por sexo y tramos de edad han sido: [\[LA13\]](#)

	Hombres	Mujeres	Menores de 30 años	Entre 30 y 35 años	Entre 36 y 40 años	Entre 41 y 45 años	Más de 45 años
Consejo de Administración	4	3	0	0	2	2	3
Plantilla							
Dirección	6	3	0	0	2	7	0
Empleados	23	12	3	11	17	4	0
Total Plantilla	29	15	3	11	19	11	0

Datos a 31 Diciembre 2013

Los beneficios sociales con los que ha contado la plantilla de Self Bank durante el 2013 han sido:

- Seguro médico privado para todos los empleados.
- Ayuda a comida: establecida en el convenio colectivo de aplicación.
- Concesión de préstamos y avales.
- Concesión de préstamos para formación.
- Medidas de retribución flexible: tickets guardería.
- Planes de acciones en condiciones preferenciales para empleados del Grupo Société Générale.

A continuación se concreta el impacto de algunas de las acciones anteriores:

	2013	2012
Plan de acciones en condiciones preferenciales para empleados del Grupo SG		
% empleados beneficiados	24%	18%
Nº total de acciones suscritas	1.293	795
Préstamos a empleados		
% empleados a los que se les ha concedido préstamos conforme al Convenio Colectivo de Banca	36%	44%
% empleados que a los que se les ha concedido préstamos para formación	4%	9%
% empleados a los que se les ha concedido aval	4%	4%
Retribución flexible		
% empleados que se benefician de los tickets guardería	2%	4%

En 2013 los empleados de Self Bank recibieron 1.878 horas de formación, con una media de 42 hora/empleado al año: [\[LA10\]](#)

	2013	2012
Formación		
% de empleados que recibieron formación	100%	100%
Nº de empleados que recibieron formación	45	45
Nº horas totales	1.878	1.915
Promedio de horas de formación por empleado (que recibieron al menos una formación)	42	41
Total días formación	235	239

Datos a 31 Diciembre

Todos los empleados de Self Bank tienen anualmente una evaluación anual sobre su desempeño profesional, realizada por su responsable directo. [\[LA12\]](#)

Las tasas de absentismo laboral han sido: [\[LA7\]](#)

	2013	2012
Absentismo por enfermedad común		
Nº total de bajas por enfermedad común	14	6
Nº total de jornadas perdidas por enfermedad común	117	44
Absentismo por maternidad/paternidad		
Nº total de bajas por maternidad	1	4
Nº total de bajas por paternidad	2	0
Nº total de jornadas por bajas maternidad/paternidad	69	271

Los datos de incorporaciones y rotación de los empleados han sido: [\[LA2\]](#)

	2013	2012
Nuevas incorporaciones		
Nº total de empleados que han abandonado la empresa	2	2
Nº total de hombres incorporados	1	2
Nº total de mujeres incorporadas	0	0
Nº total de nuevos empleados incorporados que no han superado el período de prueba	0	0
Nº total de empleados	44	45
% de Mujeres en la plantilla	34,1%	33,3%
% de Hombres en la plantilla	65,9%	66,7%
% de Empleados con nacionalidad diferente a la española	13,6%	13,3%
Rotación de los empleados		
Nº total de empleados con contrato fijo o indefinido que han dejado la empresa (Hombres)	2	1
Nº total de empleados con contrato fijo o indefinido que han dejado la empresa (Mujeres)	0	1

Datos a 31 Diciembre

DERECHOS HUMANOS

Self Bank lleva a cabo su actividad respetando los Derechos Humanos. **[DH3]** Tanto la gestión diaria como la estratégica tienen como base el respeto a los Derechos Humanos. En este sentido, la entidad cumple en todo momento con la normativa vigente.

Definido por Société Générale, está a disposición de todos los empleados y colaboradores de Self Bank el **Código de Conducta del Grupo Société Générale**: a través de su red de banca minorista y de banca de inversión, y mediante todas sus líneas de negocio de seguros, servicios de inversión, financiación especializada y gestión del ahorro, Société Générale tiene la misión de construir relaciones duraderas con sus clientes, basadas en la confianza.

Para actuar con una actitud responsable, el Grupo refuerza su desarrollo compartiendo unos valores en la gestión de su negocio. Estos valores están basados en las exigencias éticas a sus empleados, clientes e inversores. Cada manager asume individualmente la responsabilidad de su aplicación. Las acciones de los empleados del Grupo se rigen por el Código de Conducta y cumplen con todas las directivas e instrucciones del Grupo.

Los Principios Generales que rigen el Código de Conducta del Grupo son:

- El respeto a los Derechos Humanos y Socioeconómicos, y el respeto al Medioambiente.
- El cumplimiento de la ley, la normativa y la regulación establecida para el negocio.
- El fomento de la diversidad y el respeto a la privacidad individual.

RESPONSABILIDAD

Desde Self Bank se garantiza la transparencia de la información divulgada a la comunidad financiera, las autoridades supervisoras, los accionistas, los clientes y el público en general. **[RP6]**

Las operaciones de negocio, la estructura organizativa y los procedimientos deben cumplir con los criterios, políticas y procedimientos deontológicos establecidos por la alta dirección. Los mecanismos de control interno utilizados en Self Bank deben asegurar que esto sea así.

Cada departamento elabora sus procedimientos de control, ajustados a las necesidades del momento y a los definidos por la compañía. El seguimiento de los mismos se lleva a cabo diariamente en función de su naturaleza.

Adicionalmente, con carácter trimestral, el área de Riesgos y Control Interno realiza un reporte global, la supervisión permanente. Esta supervisión analiza y revisa que los procedimientos que lleva a cabo cada departamento sean los adecuados, definiendo planes de acción enfocados a la mejora continua.

Los empleados deben cumplir con los acuerdos aplicables, leyes y reglamentos, y con los compromisos y acuerdos internacionales que el Grupo ha suscrito. Llevan a cabo su actividad respetando las políticas y procedimientos profesionales y criterios deontológicos.

Para todo ello existen políticas y procedimientos que se aplican a nivel nacional y a la totalidad de la organización de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente a nivel nacional e internacional.

Self Bank participa activamente en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en cooperación con las autoridades competentes, manteniendo a sus empleados capacitados en dicha responsabilidad. **[SO3]**

Todos los empleados realizan anualmente tres actividades formativas de carácter obligatorio, cuya evaluación deben necesariamente superar: **[4.8]**

- Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Abuso de mercado.
- Protección de datos.

Todas ellas se actualizan recurrentemente conforme a la legislación vigente.

COMPROMISO

Las acciones de los empleados de Self Bank se rigen, entre otros, por una serie de Códigos y Reglamentos que se detallan a continuación: **[4.8]**

- **Código de Conducta del Grupo Société Générale:**
Señalado anteriormente, define las pautas para una actuación responsable en la gestión del negocio.
- **Reglamento Interno de Conducta**, cuyo contenido recoge:
 - Respeto de la integridad de los mercados y de la normativa aplicable.
 - Integridad del negocio.
 - Compromiso de comportarse con diligencia y transparencia en interés de los clientes.
- **Código Telemático de Conducta:**
Establece las reglas que rigen la utilización responsable de los medios telemáticos puestos a disposición de los empleados por parte de Self Bank. Los empleados deben esforzarse por utilizar los recursos de manera económica y tener en cuenta los aspectos medioambientales en su toma de decisiones.
- **Normativa Interna de Obligatoria Cumplimiento**, que define las normas generales y permanentes de obligado cumplimiento para todos los colaboradores, y cuyo contenido recoge:
 - El compromiso profesional.
 - El respeto de la propiedad intelectual.
 - El respeto de la confidencialidad de la información.
 - El seguimiento de la normativa de seguridad en relación a los sistemas de información.
 - La observancia de las reglas deontológicas y de buena conducta.
 - El respeto por las personas.

Adicionalmente existe el **Procedimientos de denuncia anónimo o whistle blowing**: en relación con los códigos de conducta internos, permite que los empleados puedan denunciar de manera anónima si consideran que tienen motivos fundamentados para considerar que una instrucción recibida, o una transacción prevista o más genéricamente, cualquier situación contraria a las políticas y procedimientos que rigen la actuación de la entidad.

ACCIÓN SOCIAL

Desde el 2011 Self Bank participa en el **Comité de Responsabilidad Social Corporativa de SGCIB España**, constituido por empleados y miembros de la dirección, como foro de sugerencias e impulso de las acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

La política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Société Générale, en el ámbito social, descansa sobre tres líneas de actuación específicas:

- Impulsar la implicación en las comunidades del entorno cercano, fomentando programas de apoyo social.
- Financiación sostenible, respetando los principios apropiados en el modo de hacer negocios.
- Impacto medio ambiental.

Para su desarrollo, desde el Comité de RSC en España, se potencian tres focos de actuación:

- Actividades de concienciación.
- Eventos de participación.
- Eventos de recaudación.

A lo largo del año se realizan diferentes acciones, dedicándose un especial esfuerzo a nivel de comunicación e implicación durante la “Semana SG del Compromiso Solidario”, que en el 2013 cumplió seis años.

La **Semana SG del Compromiso Solidario (Citizen Commitment Week)** es el periodo anual en el que el Grupo SG celebra a nivel mundial su fiesta de la solidaridad. Su objetivo es conseguir la movilización e implicación de los empleados en los distintos proyectos promovidos por el plan de RSC.

A nivel local, dentro del programa social del comité de RSC destaca **“Proyéctate”**, programa donde los empleados locales proponen y dan a conocer ONG y fundaciones a las que se encuentren vinculados.

Las propuestas que se realizan son valoradas y votadas por la plantilla de SGCIB, con el fin de seleccionar aquellas en las que se va a centrar la financiación anual obtenida de los eventos de recaudación. Self Bank se adhiere al proyecto seleccionado para canalizar las ayudas sociales.

Todos los proyectos propuestos en 2013 están relacionados con la educación para la inclusión social y laboral. El proyecto, finalmente seleccionado para la canalización de las ayudas a nivel organizativo fue **« Formación y Empleo: el camino para la inclusión social » de la Fundación Integra.**

Fundación Integra tiene como objetivo devolver a jóvenes en riesgo de inclusión social la ilusión por un presente y un futuro, con oportunidades concretas que permitan cambiar sus vidas.

El **proyecto “Formación y Empleo”** ofrece oportunidades de trabajo a 100 jóvenes en grave riesgo de exclusión social, a través de un programa que contempla orientación y formación personalizadas a cada participante. La colaboración desde el SG se plasma en las siguientes acciones:

- Presentación del programa.
- Entrevistas y selección de los beneficiarios.
- Formación pre-laboral y coaching individual.
- Formación ocupacional.
- Intermediación e inserción laboral.
- Tutorías personalizadas.
- Seguimiento de la contratación.

Por otra parte, **desde Self Bank** se colabora desde hace algunos años con **Aldeas Infantiles**. Aldeas Infantiles SOS es una organización internacional, privada, de ayuda a la infancia fundada en 1949 en Imst (Austria) y con presencia en 133 países.

Su labor se centra en el desarrollo del niño hasta que llega a ser una persona autosuficiente y bien integrada en la sociedad. Desde Aldeas Infantiles trabajan para fortalecer a las familias vulnerables, de modo que puedan atender adecuadamente a sus hijos; proteger a los niños que se han visto privados del cuidado parental, a los que brindan un entorno familiar protector en el que puedan crecer sintiéndose queridos y respetados, y acompañan a los jóvenes en su proceso de maduración e independencia. Aldeas Infantiles SOS es miembro de la UNESCO y asesor del Consejo Económico y Social de la ONU.

A través del patrocinio del **equipo de Rugby de Club Deportivo Arquitectura** de Madrid, se fomenta, desde Self Bank la práctica del deporte en la juventud.

En esta línea el banco colaboró en la carrera popular de la **ONGD Entreculturas** que promueve el acceso a la educación como medio para el cambio social, y el diálogo entre culturas, doblando la participación de los empleados participantes. A través de esta organización Self Bank canalizó una ayuda de emergencia a Filipinas para dar cobertura a necesidades urgentes (agua potable, alimentos, mantas y artículos de higiene) provocadas por el paso del Tifón Haiyan (Yolanda).

Con el fin de fomentar el deporte y el espíritu de equipo dentro de la Entidad, Self Bank ha patrocinado un **equipo interno** para su participación en el campeonato **Fútbol Empresas**.

Desde Self Bank se colaboró también con la **Fundación West**, a través de la recogida de tapones de plástico, con el fin de entregárselos a una empresa recuperadora que optimiza el reciclaje de estos plásticos y que, a cambio, aporta a ambas asociaciones parte de los recursos necesarios para iniciar la investigación médica de las enfermedades que centran su actividad.

TABLA DE EQUIVALENCIA DE LOS PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL CON INDICADORES DEL GRI

De acuerdo a los estándares establecidos en el Memorandum of Understanding entre el Pacto Mundial y el GRI, se refleja, en la siguiente tabla, la equivalencia entre los diez Principios del Pacto Mundial con los indicadores del GRI-G3 que se han ido plasmando en nuestro informe.

Principio Pacto Mundial	Descripción	Indicadores GRI
Principio 1.	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	LA7, LA13, DH3,
Principio 2.	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos	DH3
Principio 3.	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	DH3
Principio 4.	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	DH3
Principio 5.	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	DH3
Principio 6.	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	LA2, LA13, DH3
Principio 7.	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el Medio Ambiente.	
Principio 8.	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	AM1, AM3, AM14
Principio 9.	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.	
Principio 10.	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	S03

ÍNDICE DE CONTENIDOS E INDICADORES GRI

De acuerdo a los estándares establecidos en el Memorandum of Understanding entre el Pacto Mundial y el GRI, se refleja, en la siguiente tabla un índice de contenidos donde se identifican los Indicadores del GRI-G3 plasmados y se especifica su ubicación en el informe.

Contenidos		Página
1	Estrategia y análisis	
1.1	Declaración del más alto responsable de la organización.	2 y 5
1.2	Descripción de impactos, riesgos y oportunidades clave.	2 y 5
2	Perfil de la organización	
2.1	Nombre de la organización.	8
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	8 y 9
2.3	Estructura operativa de la organización.	8
2.4	Ubicación de la sede de la organización.	8
2.5	Número de países en los que la organización opera.	8
2.6	Naturaleza de la titularidad y forma jurídica.	2, 5, 8
2.7	Mercados a los que sirve la organización.	8
2.8	Escala de la organización que elabora la memoria.	8 y 11
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria.	8
2.10	Premios recibidos durante el período cubierto por la memoria.	18

Contenidos		Página
3	Parámetros de la memoria	
3.1	Período que cubre la memoria.	12
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.	2 y 5
3.3	Ciclo de elaboración de la memoria.	12
3.4	Punto de contacto para resolver preguntas.	12
3.5	Proceso para definir el contenido de la memoria.	12
3.12	Índice de contenidos del GRI.	37, 38 y 39
4	Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés	
4.1	Estructura de gobierno de la organización.	11
4.3	Declarar el número de miembros del órgano superior de gobierno que son independientes y/o miembros no ejecutivos.	11
4.8	Declaraciones de misión o valores, códigos de conducta, y principios referidos al desempeño económico, ambiental y social, que han sido desarrollados internamente.	10 y 31
4.14	Lista de grupos de interés que participan en la organización.	13
4.16	Abordajes para involucrar a los grupos de interés.	13
4.17	Temas e inquietudes que han surgido a través de la participación de los grupos de interés.	22

	Indicadores GRI	Página
Indicadores de desempeño económico		
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	15
RP5	Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente.	18
RP6	Programas de adhesión a leyes, normas y códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de comercialización.	30
Indicadores de desempeño medioambiental		
AM1	Materiales usados, por peso o volumen	16
AM3	Consumo directo de energía por fuente primaria.	16
AM14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos sobre la biodiversidad.	17
Indicadores de desempeño laboral		
LA2	Número total y tasa de rotación de los empleados, desglosado por grupo edad, sexo y región.	28
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales y días perdidos.	27
LA10	Horas promedio de entrenamiento por año, por empleado y por categoría	26
LA12	Porcentaje de empleados sometidos a evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo de sus carreras	26
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de la diversidad.	25
Indicadores de derechos humanos		
DH3	Elementos de capacitación de empleados en procedimientos en relación con aspectos de derechos humanos que son pertinentes a las operaciones.	29
Indicadores de desempeño social		
SO3	Porcentaje de empleados capacitados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	30